

Основные противоречия в существующей системе повышения квалификации

М.О. Зиборова

Учитель-профессионал, мастер, творец... Какие синонимы ни подбери к учителю, достигшему педагогического мастерства, ясно одно: состоявшийся учитель — это специалист высокой культуры и эрудиции, знающий свой предмет, хорошо разбирающийся в вопросах общей и детской психологии, в совершенстве владеющий технологиями обучения и воспитания. Это идеал! Как его достичь? Для этого в школе может быть организована дифференцированная система повышения квалификации.

• профессиональный уровень учителя • повышение квалификации • траектория развития • накопительная система • формы обучения педагогов • портфолио учителя

Непрерывное повышение квалификации: проблемы и противоречия

Основная проблема системы повышения квалификации — невозможность обеспечения постоянно растущих требований к уровню профессиональной подготовки и общественной активности педагогов. Она заключена в следующих противоречиях:

- между готовностью педагогических работников повышать квалификацию средствами разнообразных форм и низким уровнем вариативности предлагаемого содержания и форм повышения квалификации;
- между необходимостью разрабатывать содержание системы повышения квалификации на основе реальных образовательных потребностей педагогов и отсутствием возможностей реализовать индивидуальный подход при повышении квалификации;
- между необходимостью в системности организации повышения квалификации и её эпизодичностью;
- между возможностью и готовностью педагогов выбирать место и форму повышения квалификации по желанию и отсутствием подобных альтернатив.

Сопутствуют этому и другие проблемы. Например, как развить в начинающем учителе потребность заниматься самообразованием, совершенствоваться в профессии, а квалифицированному — помочь не «устать» от педагогических проблем, творчески реализовать накопленный опыт? Выпускники педагогических вузов, получившие образование, не идут в школу, редко работают по специальности. Их страшит и низкая заработная плата начинающего учителя (как правило, ненамного выше прожиточного минимума по

региону), и недостаточный опыт общения с детьми, и вечная занятость в школе, и перспектива остаться без семьи, так как работа с детьми отнимает много времени и его не остаётся на личную жизнь. Слишком многим должен обладать и жертвовать современный учитель, чтобы работа в школе стала любимой, не по принуждению, а по желанию.

Об этих проблемах знают все, это «головная боль» администрации школы, понимающей, что школа несёт ответственность за всё: за качество образования, за воспитание детей, за формирование здорового образа жизни, за развитие духовной нравственности ребёнка. И пути привлечения молодых специалистов в каждой школе свои: имидж учительской профессии во многом зависит от учителей, работающих в школе. Наш принцип: если мы хотим, чтобы учитель на протяжении всей профессиональной жизни сохранял творческую активность, умел ставить новые проблемы и решать их, администрация должна поддерживать желание педагога участвовать в процессах оценки уровня и выбора способов профессионального развития.

Этапы и формы обучения учителей

Учитывая эти противоречия и проблемы, мы создали систему непрерывного многоуровневого развития профессионализма учителя, выявляя уровень мотивации в совершенствовании педагогического мастерства.

Основные характеристики этой системы:

- возможности индивидуализации в самообразовании, потребность в саморазвитии в профессии;
- свобода выбора учителем формы обучения, наиболее соответствующая уровню его профессионального развития и желанию заниматься инновационной деятельностью;
- знакомство с результатами научных исследований, обмен опытом с коллегами в лицее и из других школ города, области, России;
- способность соотносить цели образования с изменениями в образовательном процессе лицея;
- мониторинг труда педагога, его оценка и последующее повышение квалификации;
- коллегиальный тип взаимодействия администрации и педагогов, включение педагогов в управление организацией.

Первый этап в обучении учителей лицея начинается с самооценки профессиональной компетенции учителя по различным областям знаний. Психолого-педагогическое исследование проводится с участием педагога-психолога и администрации. Это позволяет определить траекторию профессиональных запросов учителя, его предрасположенность к определённым направлениям общеобразовательной деятельности, выявить проблемы и факторы, препятствующие его профессиональному росту, и своевременно планировать работу с ним. Параметры исследований педагогического коллектива: психологическая атмосфера, уровень развития коллектива, оценка и взаимооценка его членов, уровень социально-коммуникативной компетентности и межличностных отношений в коллективе, эмпатия в коммуникации, личностная тревожность педагогов. На основе исследований формируем группы учителей, повышающих профессионализм:

Зиборова М.О.

Основные противоречия в существующей системе повышения квалификации

- Школа начинающего учителя — педагоги, чей стаж работы не превышает три года, выпускники — будущие студенты педагогических вузов. Наиболее эффективны для начинающих учителей педагогический анализ деятельности, педагогические этюды, прогнозирование, анализ конкретных ситуаций, педагогический консилиум, методы психокоррекции: моделирование поведения, идентификация, интроспекция, эмпатическое слушание, тренинг коммуникативных умений и навыков; самооценка личностно-профессиональных достоинств и ограничений, расширение средств самовыражения, личностный рост. Методическую поддержку начинающим педагогам оказывают опытные учителя. На психоло-педагогических практических семинарах Школы начинающего учителя рассматриваем проблемы межличностного общения учителя, родителей и ученика, условия оптимизации педагогического общения, методы овладения навыками высказывания, установления обратной связи.
- Школа совершенствования педагогического мастерства — учителя, разрабатывающие собственные методики преподавания, участники экспериментальных площадок различных уровней. Тематика семинаров для этой школы: «Показатели эффективности труда учителя», «Стереотипы в педагогической деятельности», «Влияние стиля общения педагога на психологический климат в классе», «Психологический портрет пятиклассника», «Разрешение конфликтных ситуаций», «Мотивы поведения учеников», «Калейдоскоп педагогического общения», «Влияние психоэмоционального состояния учителя на педагогическую деятельность и результаты его труда», «Основные причины и факторы педагогического труда, ведущие к эмоциональному выгоранию»; эффективны упражнения и игры, ориентированные на взаимное сотрудничество.

Учитель сам выбирает интересующую его тему; работая с методистом-консультантом, педагогом-психологом лица, администрацией, разрабатывает проект деятельности по изучению проблемы, занимается самообразованием, ведёт исследование (сбор данных по проверке своей гипотезы), используя знания из различных областей человекознания — педагогики и психологии, выступает на методических семинарах, предметной кафедре. В результате такого исследования темы вырабатываются навыки организации работы, повышается мотивация, уровень педагогического профессионализма.

- Учителя-методисты, работающие по авторским программам, внедряющие в практику инновационные формы обучения. В работе с ними наиболее эффективны методы консультирования, которые позволяют развивать положительное отношение к себе, овладеть рефлексивными умениями, снять психологическое напряжение. Учителя выполняют задания по стабилизации эмоционального состояния в различных ситуациях профессиональной деятельности.
- Учителя-профессионалы с большим опытом работы по традиционным методикам обучения и учителя в профессиональном кризисе. Как правило, такие учителя составляют в среднем по статистике третью часть педагогического коллектива. Самое уязвимое звено в работе с ними — самооценка своего труда, активность участия в профессиональных конкурсах. С такими учителями администрация и педагог-психолог работают индивидуально.

Для каждой группы учителей лица существуют свои направления развития в профессии и общие, связанные с оценкой и выбором приоритетного нововведения для экспериментального освоения, планирования и управления, оценки результатов. План профессионального развития учителя включает определение целей и задач, форм и этапов повышения квалификации, описание профессиональных навыков и умений (включая образовательные технологии), которыми учитель хочет овладеть, необходимых курсов и программ.

В системе повышения квалификации условно выделяем внешний и внутренний подходы к обучению. На внешнем уровне ценится сетевая форма курсовой подготовки учителей. Участие большинства членов педагогического коллектива в работе *региональных экспериментальных*

площадок воспитывает ответственное отношение учителя к труду, развивает их творческий потенциал. Так, лицей сотрудничает со школами Орловской области по проблемам профильного обучения, социально-экономической подготовки учителя и учащихся на этапе общего и профессионального образования, духовно-нравственного воспитания учащихся, развития одарённости. На выездных курсах Орловского института усовершенствования учителей ведётся переподготовка кадров, создаётся диалоговая среда общения, усиливается практическая направленность повышения педагогического мастерства, что позволяет решать многие профессиональные вопросы. Курсовая подготовка организуется администрацией так, чтобы по разным проблемам педагогической деятельности одновременно повышали квалификацию не менее половины членов педагогического коллектива. Кроме того, это позволяет решить другую проблему, возникающую при участии в период внешнего повышения квалификации — не нарушать планомерного течения учебного процесса.

Факторы, способствующие повышению квалификации

У нас введена накопительная система повышения квалификации, учитывающая индивидуальную образовательную программу педагога, основанную на блочно-модульном подходе. Определяются образовательные потребности, основные трудности и проблемы педагогической деятельности; педагоги получают дополнительное образование в соответствии с выявленными затруднениями; разрабатываются программы повышения квалификации по индивидуальной «образовательной траектории» по срокам и времени обучения. Кроме того, современные дистанционные курсы обеспечивают квалифицированную подготовку в домашних условиях. Учителя нашего лицея с удовольствием выбирают дистанционные курсы «Использование электронных образовательных ресурсов в преподавании предмета», курсы интернет-образования для учителей и классных руководителей. Однако при этом учитель не всегда овладевает современным содержанием образования и многообразными, гибкими и мобильными формами подачи знаний: бывает, что педагог овладел компьютерными технологиями на уровне пользователя, а в условиях перехода на ФГОС нового поколения уже нужны знания и умения продвинутого пользователя. Эти проблемы школа решает, включая учителей во всероссийские и областные семинары с использованием ресурсов видеоконференции.

Внутренний подход к обучению учителей связан с политикой управления кадрами, структурой методической службы. Этот вариант развития профессионализма организован в формах постояннодействующих методических, психологических семинаров не менее двух раз в месяц по методическим дням; проблемных семинаров для педагогов, организованных на основе изучения образовательных потребностей и затруднений; индивидуальных консультаций учителей и кафедр; временных творческих групп по актуальным проблемам развития педагогической теории и практики, позволяющих педагогам, ориентированным на самообразование как форму развития профессионализма, определить интересующую проблему и принять участие в работе соответствующей группы; индивидуальных стажировок на базе дистанционных курсов по изучению результатов труда педагогов города; семинаров, конференций по заявкам лицея и отдельных педагогов; семинаров для коллег города и района по заявкам школ.

Марина Олеговна Зиборова, директор лицея им. С.Н. Булгакова,
г. Ливны Орловской области